Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 263 del 18 ottobre 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Giovedì, 18 ottobre 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1460.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione e la produzione dei bottoni ed articoli affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1460.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione e la produzione dei bottoni ed articoli affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 marzo 1956, per i dipendenti dalle aziende occupanti fino a 12 lavoratori che attendono alla lavorazione ed alla produzione dei bottoni ed articoli affini escluse le lavorazioni e la produzione dei bottoni metallici, di vetro, ecc., comunque regolati da altri contratti collettivi di lavoro, stipulato tra il Raggruppamento Nazionale Bottonieri, la Lega delle Libere Associazioni Artigiane Italiane, la Confederazione Generale Italiana dell'Artigianato e la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Unione Italiana Lavoratori Abbligliamento; al quale ha aderito, in data 1 ottobre 1959, la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 marzo 1956, per i dipendenti dalle aziende occupanti più di 12 lavoratori che attendono alla lavorazione ed alla produzione dei bottoni ed articoli affini, escluse le lavorazioni e la produzione dei bottoni metallici, di vetro, ecc., comunque regolate da altri contratti collettivi di lavoro, stipulato tra il Raggruppamento Nazionale Bottonieri, la Lega delle Libere Associazioni Artigiane Italiane e la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento; al quale hanno aderito in data 1 ottobre 1959 la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento;

Visto l'accordo 7 ottobre 1955, concernente l'anzianità pregressa dei dipendenti dalle aziende associate alla Lega delle Libere Associazioni Artigiane Italiane, allegato al predetto contratto collettivo nazionale 1 marzo 1956, per i dipendenti dalle aziende occupanti più di 12 lavoratori;

Visto l'accordo 1 marzo 1956, concernente il trattamento economico dei dipendenti dalle aziende produttrici dei bottoni e affini, allegato ai predetti contratti nazionali e riprodotto in unico testo in calce al secondo;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 42 del 2 marzo 1960 e n. 57 del 18 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali 1 marzo 1956, relativi ai dipendenti dalle aziende produttrici di bottoni ed articoli affini, escluse le lavorazioni e la produzione di bottoni comunque già disciplinate da altri contratti collettivi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, dai medesimi richiamate ed agli stessi allegate, degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di bottoni ed affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 settembre 1962
Atti del Governo, registro n. 158, foglio n. 119. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

MARZO 1956 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE OCCUPANTI FINO A LAVORATORI CHE ATTENDONO ALLA LAVORAZIONE E ALLA PRODUZIONE I BOTTONI ED ARTICOLI AFFINI ESCLUSE LE LAVORAZIONI E LA PROZIONE DEI BOTTONI METALLICI, DI VETRO, ECC., COMUNQUE REGOLATE DA ALTRI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

'anno 1956 addì 1° marzo, in Roma, presso il Miero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla prea del Sottosegretario di Stato *on. prof. Umberto le Fave,* assistito dal Direttore Generale dei Rapti di lavoro, *dott. Rosario Purpura* e dall'*avv. Gioni Giacalone,* nonchè dal *dott. Mario De Luca* e dal *t. G. Omodeo Zorini* dell'Ufficio Regionale del La) di Milano;

tra

Raggruppamento Nazionale Bottonieri, rappresen) dal suo Presidente *cav. uff. Mario Brambilla,* stito dall'*avv. Giorgio Gagliardo,* con l'intervento: *dott. Aldo Botti,* in rappresentanza dell'Associazio Industriali di Piacenza, del *dott. Giovanni Giaco'o,* in rappresentanza dell'Associazione Industriali Cuneo, del *rag. Rizzieri Gualzetti,* in rappresentanza l'Associazione Industriali di Brescia, dell'*avv. Ar) Leidi,* in rappresentanza dell'Associazione Induali di Bergamo, del *sig. Luigi Zanzola,* in rappretanza dell'Associazione Industriali Lombarda; con partecipazione dei seguenti industriali: *sig. Aureggi vanni, sig.ra Sandra Cannara, cav. Remo Ma:i, sig. Asdrubale Pelucchi, rag. Elio Scardi, ranier Olindo Schiavio;*

Lega delle Libere Associazioni Artigiane Italiane, presentata dal suo Presidente *Gaetano Alessandri* assistito dal *prof. Gabriele Maria Lanfredini,* Setario Generale della stessa e dal *sig. Eugenio Fred* Dirigente dei Servizi Sindacali, dall'*avv. dott. prosore Cesare Grassetti* dall'*avv. Giuseppe Macrì.* dal*v. Giorgio Catala* con la partecipazione della Assozione Provinciale Artigiani di Bergamo, nella pera del *dott. Emilio Consonni* e della Libera Associane Artigiani di Piacenza, nella persona del Preside *sig. Emilio Piendivalle* e del suo Vice-Presidente *ruccio Massari;*

Confederazione Generale Italiana dell'Artigianato, presentata, per il Comitato di Presidenza dal Comsidente *comm. Luigi Rufi,* assistito dal Segretario nerale *comm. Manlio Germozzi* e dal Dirigente dei vizi Sindacali *cav. uff. Ulderigo Gasparri;* con la tecipazione della Delegazione Artigiana composta *sigg.: Camillo Roncelli, Ugo Vaglia e Giovanni Mozroli,* Presidenti rispettivamente dell'Unione Artina di Bergamo e Provincia, della Unione Provinciale Artigiana di Brescia e della Unione Provinciale Artigiana di Piacenza, assistiti dai rispettivi Segretari Provinciali *Cesare Tofanetti, Miro Bonetti, Pietro Foppiani;*

e

la F.U.I.L.A. (Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento) aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario Generale *cav. Silvio Ascari* e dai Segretari Nazionali *sigg.ri: Giuseppe Fossati, Maria Gherra e Carlo Faverio;* con la partecipazione dei seguenti signori in rappresentanza dei rispettivi Sindacati Provinciali F.U.I.L.A.: *on. Aurelio Colleoni, on. Nullo Biagi, Giuseppe Gualandris* di Bergamo; *on. Angelo Gitti e Giacomo Scaratti* di Brescia; *Giorgio Lunini, Fernando Seccaspina* ed *Elio Angelozzi* di Piacenza; *geom. Giovanni Guatelli, Angelo Fariselli* e *Bruno Concari* di Parma; *Michelangelo Lamera* di Torino; *Mario Bernabò* di Varese; *Mario Zenoni* e *Franco Manzella* di Milano; *Bertolini Roberto* di Cuneo; *Mario Morra* di Mantova; *Franco Castellani* di Verona; *Dani Pietro* e *Francesco Guidolin* di Vicenza;

la U.I.L.A. (Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento) aderente alla U.I.L., rappresentata dal suo Segretario *sig. Tullio Repetto,* assistito dal *sig. Carlo Scalvini* e dal *sig. Mario Zuppiroli,* del Sindacato Provinciale dell'Abbigliamento di Milano;

si è stipulato

il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende che occupano fino a 12 dipendenti, ivi inclusi gli apprendisti ed esclusi i familiari e per gli operai delle aziende stesse che attendono alla lavorazione e produzione dei bottoni ed articoli affini, escluse le lavorazioni e produzioni comunque già regolate da altri contratti collettivi di lavoro (bottoni metallici, di vetro, ecc.).

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO - VISITA MEDICA

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare all'azienda i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente:

b) libretto di lavoro;

c) tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia in possesso:

d) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro nei casi di mancanza o di irregolarità di documenti di cui ai punti c) e d), è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità:

e) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al lavoro;

f) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi, ove l'azienda lo richieda;

g) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene, l'azienda, su richiesta dell'interessato, rilascerà ricevuta.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire, entro i cinque giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Una visita medica preventiva, allo scopo di accertare la integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla Direzione dell'azienda che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934 n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720 relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro detto limite, che potrà, ove trattasi di operai specializzati, con atto scritto, d'accordo fra le parti, essere aumentato a 12 giornate lavorative, sia l'azienda come l'operaio assunto avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto a tutti gli effetti.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, sempreché non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo dell'anzianità maturata a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO MINIMO DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai sarà regolata con accordo integrativo. Il trattamento salariale è disciplinato dal relativo accordo allegato, che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore percepisce la retribuzione contrattuale stabilita per la categoria alla quale, in base alle mansioni svolte, è stato assegnato, od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, in relazione alle esigenze dell'impresa, il lavoratore potrà temporaneamente essere adibito ad una mansione diversa purchè essa non comporti una diminuzione della retribuzione od una diminuzione sostanziale della di lui posizione.

Se l'azienda gli affida temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondergli il compenso stabilito per la categoria stessa.

Trascorsi tre mesi dal momento in cui gli sono state affidate mansioni superiori, il lavoratore acquisterà definitivamente la superiore qualifica ed il relativo maggiore trattamento salariale.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore cui vengano affidate mansioni pertinenti a categoria differente è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato con tali superiori mansioni.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25. In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della predetta legge, il periodo di prova dell'apprendista non potrà eccedere la durata di tre settimane.

Per quanto concerne, in particolare, la durata dell'apprendistato e il trattamento retributivo degli apprendisti, si conviene quanto segue:

1) La durata dell'apprendistato è così fissata:

apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni (uomini e donne), durata due anni (quattro semestri);

apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni(uomini e donne), durata anni uno e mezzo (tre semestri);

apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni (uomini e donne), durata anni uno (due semestri).

2) Nell'ambito di ciascun semestre di apprendistato previsto per le rispettive età, la retribuzione degli apprendisti (uomini e donne) viene determinata secondo le percentuali sotto indicate, riferite ai minimi retributivi contrattuali dell'operaio qualificato, se uomo, o della seconda categoria, se donna, di corrispondente età:

a) apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni:
1° semestre 65 %;
2° semestre 75 %;
3° semestre 80 %;
4° semestre 85 %;

b) apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni:
1° semestre 70 %;
2° semestre 77 %;
3° semestre 85 %;

c) apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni:
1° semestre 70 %;
2° semestre 85 %.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'istituzione di corsi di istruzione professionale ed il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle Associazioni territoriali e Nazionali di categoria ed anche alle singole aziende come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salve le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi e non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in sessanta ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, non si troverà sul posto di lavoro. L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro e abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine e degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalle Aziende sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 9 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11.

ORARIO SETTIMANALE (Pomeriggio del sabato)

Normalmente l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana potrà essere limitato alle ore 13.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al recupero in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro, decisa dall'azienda, per un periodo superiore ai 15 giorni, ove tale termine non sia prolungato in seguito ad accordi eventuali tra le organizzazioni locali, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato con il trattamento previsto per i licenziamenti compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

In caso di interruzione, per qualsiasi causa, comprese le cause di forza maggiore, si farà luogo al pagamento della retribuzione di fatto per tutte le ore trascorse nel laboratorio con facoltà da parte della azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali.

Nulla compete all'operaio che della interruzione sia stato avvertito tempestivamente.

Ferme le norme relative ai rimborsi che potranno essere richiesti alla Cassa Integrazione Salari.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattie, infortuni, gravidanza, puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge e per contratto.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per temporanee soste dell'attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei 30 giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentito dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo; mentre un'altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

La prestazione di lavoro nei giorni di riposo, anche se in seguito a regolari turni periodici, darà diritto all'operaio, oltre al riposo compensativo settimanale di 24 ore consecutive, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativi;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno 1° gennaio;
2) Epifania 6 gennaio;
3) S. Giuseppe 19 *marzo*;
4) Giorno dell'Angelo lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo 29 giugno;
8) Assunzione 15 agosto;
9) Ognissanti 1° novembre;
10) Concezione 8 dicembre;
11) Natale 25 dicembre;
12) S. Stefano 26 dicembre;

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del S. Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera *c*).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art 9, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori indicati nel 3° comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo, agli effetti delle maggiorazioni, quello effettuato nella Domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività e ricorrenze nazionali di cui all'art. 15.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali e festive sarà a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:

Lavoro notturno non a turni avvicendati	10 %,
Lavoro straordinario diurno	10 %;
Lavoro straordinario notturno	18 %;
Lavoro festivo senza riposo compensativo	20 %;
Lavoro festivo con riposo compensativo	5 %;
Lavoro notturno festivo straordinario	25 %.

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto maggiorata per i cottimisti della percentuale di cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 17

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti a economia oppure a cottimo. Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che potranno intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'ope di normale capacità ed operosità, il conseguimento n guadagno non inferiore al minimo di paga di ca ria maggiorato della percentuale del 7 %.

..e condizione si presume adempiuta quando — ora vi siano più operai lavoranti con la medesima ffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un medio di cottimo non inferiore al 7 %.

el caso in cui un operaio lavorante a cottimo non a a conseguire il minimo previsto dal precedente ma per cause indipendenti dalla sua capacità e ntà, la retribuzione gli verrà integrata fino al rag ıgimento di detto minimo.

e tariffe così stabilite e comunicate dal datore di ro agli interessati, una volta superato il periodo ssestamento, non potranno essere variate.

olo quando siano attuate modifiche nelle condizioni secuzione del lavoro, si potrà procedere alla varia e delle tariffe di cottimo in proporzione delle va ioni di tempo che le modifiche stesse avranno de ninato.

e variazioni di tariffa in tal caso dovranno inter re entro un periodo di assestamento uguale a quello ilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i imi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di ve lavorazioni speciali, il periodo di assestamento la concordarsi fra le parti — potrà avere la durata sima di quattro mesi, alla condizione che per il iodo oltre il secondo mese venga garantita agli rai una retribuzione non inferiore all'80 % del gua no medio di cottimo realizzato nel trimestre pre ente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

e) Per guadagno medio orario complessivo di cot o si intende il totale delle somme pagate per lavoro ottimo nel periodo preso in esame, diviso per il ale delle ore di lavoro a cottimo, compiuto nello so periodo.

f) Nel caso in cui la valutazione del lavoro ri esto all'operaio sia il risultato della misurazione tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di duzione superiore a quella normale ad economia operaio dovrà essere corrisposta una percentuale inferiore a quella minima di cottimo.

g) L'effettuazione del passaggio dal sistema di timo a quello di economia non dovrà, rimanendo lterate le condizioni di lavoro e la produzione in iduale, portare diminuzione di retribuzione.

h) E' proibito alle aziende di servirsi di dipen ti lavoranti a cottimo i quali abbiano alle loro di denze altri operai da essi direttamente retribuiti, endosi intendere il rapporto di lavoro sempre in corrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza un operaio da un altro unicamente possibile agli etti tecnici e disciplinari.

i) Qualunque contestazione non risolvibile nel mbito aziendale in materia di cottimo riguardante precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di ti determinanti la tariffa di cottimo è rimessa al same di un Organo tecnico composto di un rappre ıtante per ciascuna delle due organizzazioni sinda li interessate e presieduto da un funzionario del l'Ispettorato del Lavoro. Tale Organo ha facoltà di seguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai ini dell'esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto Organo tecnico è ammesso ricorso entro 15 giorni alle superiori Organizzazioni.

Norma transitoria.

Le tariffe di lavorazioni esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del comma *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto del minimo di paga contrattuale un margine di percentuale di guadagno inferiore al 7 %.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE CONTESTAZIONI E RECLAMI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta al lavoratore, a titolo di acconto, una somma corrispondente, all'incirca al 90 % di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento che valga a sostituire la busta paga con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonchè dei vari elementi componenti la retribuzione e delle eventuali trattenute.

Al lavoratore dovrà essere dato il modo di controllare nella quantità e nella qualità, il denaro formante la sua retribuzione. Controllato che egli l'abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che l'Azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Ove abbiasi contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia ecc.).

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidati alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

Nella ricorrenza del S. Natale l'azienda corrisponderà ai lavoratori, a titolo di gratifica natalizia un compenso pari al 60 % di 200 ore di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti si farà riferimento alla media retribuzione percepita nelle due quindicine o nelle quattro settimane immediatamente precedenti il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verrà corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero trascorso alle dipendenze dell'azienda. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni contano per un mese intero. Sono escluse dal computo le frazioni inferiori ai quindici giorni.

La retribuzione da prendere in esame è quella complessiva che il lavoratore percepiva nel momento in cui cessò il rapporto.

Per i cottimisti vale la media della quindicina o delle quattro settimane precedenti nel modo indicato più sopra.

Art. 22.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione di:

9 giorni lavorativi (pari a 72 ore).

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie retribuite di 6 ore per ogni mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di 6 ore di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle precedenti lettere *a*) e *b*) verrà corrisposta agli operai l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 15, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli il trattamento previsto dall'art. 35, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contragga matrimonio, spetterà un permesso della durata di 8 giorni consecutivi, anche non lavorativi. In tale occasione sarà anticipato al lavoratore, per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, l'assegno previsto dalle vigenti disposizioni.

Art. 24.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA OD INFORTUNIO

Fermo restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattie ed infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi 6 se non abbia raggiunto nell'azienda un'anzianità di 5 anni compiuti;

b) per un periodo di mesi otto ove l'anzianità predetta sia superiore ai cinque anni compiuti.

Trascorsi i termini anzidetti ove l'azienda proceda al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Se il lavoratore, trascorsi i termini massimi, indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto all'indennità di anzianità, quale gli sarebbe spettata in caso di licenziamento escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni il rapporto si intenderà sospeso.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio e gli eventuali periodi di sospensione indicati più sopra, si computano agli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia o di infortunio non si presenti al lavoro, entro 5 giorni dal termine stesso, sarà considerato dimissionario.

Per i tubercolotici assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia.

La conservazione del posto oltre i limiti stabiliti dal primo comma del presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA O PUERPERIO

Per il trattamento delle operaie in caso di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge in vigore.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D. L. del C.P.S. 13 settembre 1946 n. 303 ecc., che considera il rapporto stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti dell'indennità di anzianità il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato semprechè il lavoratore, ripreso il posto nell'azienda, a servizio militare compiuto, non si dimetta avanti che siano scaduti sei mesi dalla riassunzione.

Il richiamo alle armi non per fatto di leva, non risolve il rapporto di lavoro. Oltre alla conservazione del posto, il lavoratore usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto nel momento del richiamo.

Sia nel caso di chiamata alle armi per fatto di leva, come in caso di richiamo, il lavoratore che intenda riassumere il suo posto, dovrà presentarsi all'Azienda entro un mese dal giorno in cui sarà stato dichiarato libero dall'Autorità Militare. Trascorso tale periodo l'operaio potrà essere ritenuto dimissionario, a meno che non giustifichi esaurientemente l'ulteriore periodo di assenza.

Art. 27.

DISCIPLINA O OBBLIGHI DISCIPLINARI

L'operaio lavora, nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati. Egli ha il dovere di eseguire con prontezza, con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite. La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art. 28.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno non potrà essere in contrasto con le norme del presente contratto.

Art. 29.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare l'azienda se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nell'azienda in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 30.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza salvo caso di giustificato impedimento. L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 31.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 32.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione all'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa o negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del mate-

riale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga contestato durante il periodo di lavoro oppure al momento della riconsegna, in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, lo operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, l'azienda dovrà rilasciargli un documento, che elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli od egli lasciasse il suo posto.

Per tali utensili l'operaio ha diritto ad una indennità di consumo.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento, nè assoggettarli a modifiche ed a trasformanzioni non esplicitamente autorizzate.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni, anche in copia.

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che importa risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro, dovrà da questi essere subito contestato all'operaio che lo ha prodotto, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento. Qualora vi sia contestazione si seguirà la procedura prevista dall'articolo 43 (reclami e controversie).

L'importo del risarcimento concordato verrà rimborsato mediante trattenute periodiche in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga non risulti ridotta in misura superiore al 12% del suo importo complessivo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 34.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene ed alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione: i locali devono essere in normali condizioni di areazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 35.

TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui ha sede la fabbrica, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova potrà essere comunicato in qualunque giornata della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione di lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso. Se l'operaio dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove dopo lo scadere del periodo di preavviso, l'operaio fosse temporaneamente trattenuto dall'azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 40 (licenziamento per mancanze) all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta una indennità nella misura di:

2 giorni (pari a ore 16) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata fino al 31 dicembre 1939;

3 giorni (pari a ore 24) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1940.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime 4 settimane (o 2 quin-

dicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 17.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 37 sarà corrisposta nella misura:

a) fino a 8 anni compiuti, 35 %

b) oltre gli 8 e fino a 12 anni compiuti, 50 %;

c) oltre i 12 anni compiuti, 100 %.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettono per una delle cause sotto indicate:

1) per avere raggiunto il 60° anno se uomo e il 55° anno se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento sopra indicato, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, ed eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli ed ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 40.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità della infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri, e successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto un'obiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonimento scritto, che avrà più specifico carattere ammonitore, si ricorrerà quando la mancanza, anche se lieve, tenderà a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggior gravità o di recidività, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, eseguisca lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi, oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo accordo con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe, ove non sia rivendicato dall'impresa a titolo di risarcimento per danni constatati, dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali dell'azienda o in mancanza di queste, all'Istituto di Assicurazione Malattie Lavoratori.

3) La particolare gravità o la recidività delle mancanze, potrà infine determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscono legittimo motivo di licenziamento con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, le mancanze di cui appresso:

a) Assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenza ripetuta per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie.

b) Abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti.

c) Litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti.

d) Condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato per azione non connessa col rapporto di lavoro.

e) In generale, la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste del capitolo precedente (multe e sospensioni) o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante all'azienda.

4) Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta la autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dello stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

c) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato, non abbia nociuto alla disciplina della fabbrica;

e) in generale, quando la gravità delle mancanze, o l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto o risulti moralmente giustificata, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'Azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro esistente tra il datore di lavoro e i lavoratori alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata dal dissesto o fallimento o cessazione dell'attività dell'Azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro si intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 42.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'Azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della Azienda e le mansioni da esso esercitate.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

I reclami e le controversie interessanti uno o più lavoratori saranno risolti nell'ambito aziendale. Non intervenendo un accordo, la controversia dovrà essere sottoposta all'esame delle rispettive Associazioni Territoriali per l'espletamento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo circa l'interpretazione e la pratica applicazione dei contratti di lavoro, saranno deferite alle Organizzazioni Sindacali in sede provinciale o in sede nazionale, a seconda della natura della controversia, per la loro definizione.

Art. 44.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge.

Art. 45.

DECORRENZA E DURATA

Qualora nei primi due anni di validità del contratto intervenga una disciplina legislativa dell'artigianato, il contratto potrà essere disdettato dalle parti anche prima della pattuita scadenza con intesa, peraltro, che la scadenza del contratto avverrà, con preavviso di almeno tre mesi non prima di un anno dall'entrata in vigore della anzidetta disciplina legislativa.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL 1° MARZO 1956 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE OCCUPANTI PIÙ DI 12 LAVORATORI CHE ATTENDONO ALLA LAVORAZIONE E ALLA PRODUZIONE DEI BOTTONI ED ARTICOLI AFFINI ESCLUSE LE LAVORAZIONI E LA PRODUZIONE DEI BOTTONI METALLICI, DI VETRO, ECC., COMUNQUE REGOLATE DA ALTRI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

L'anno 1956 *addì* 1° *marzo,* in Roma, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Sottosegretario di Stato *on. prof. Umberto Dalle Fave,* assistito dal Direttore Generale dei Rapporti di lavoro, *dott. Rosario Purpura* e dall'*avvocato Giovanni Giacalone,* nonchè dal *dott. Mario De Luca* e dal *dott. G. Omodeo Zorini* dell'Ufficio Regionale del Lavoro di Milano

tra

il Raggruppamento Nazionale Bottonieri, rappresentato dal suo Presidente, *cav. uff. Mario Brambilla,* assistito dall'*avv. Giorgio Gagliardo,* con l'intervento: del *dott. Aldo Botti,* in rappresentanza dell'Associazione Industriali di Piacenza, del *dott. Giovanni Giacomino,* in rappresentanza dell'Associazione Industriali di Cuneo, del *rag. Rizzieri Gualzetti,* in rappresentanza dell'Associazione Industriali di Brescia, dell'*avv. Arrigo Leidi,* in rappresentanza dell'Associazione Industriali di Bergamo, del *sig. Luigi Zanzola,* in rappresentanza dell'Associazione Industriali Lombarda; con la partecipazione dei seguenti Industriali: *sig. Aureggi Giovanni, sig.ra Sandra Cannara, signor cav. Remo Maretti, sig. Asdrubale Pelucchi, sig. rag. Elio Scardi, sig. rag. Olindo Schiavio;*

la Lega delle Libere Associazioni Artigiane Italiane, rappresentata dal suo Presidente *Gaetano Alessandrini,* assistito dal *prof. Gabriele Maria Lanfredini,* Segretario Generale della stessa e dal *sig. Eugenio Freddi,* Dirigente dei Servizi Sindacali, dall'*avv. dott. professor Cesare Grassetti,* dall'*avv. Giuseppe Macrì,* dall'*avv. Giorgio Catala* con la partecipazione della Associazione Provinciale Artigiani di Bergamo, nella persona del *dott. Emilio Consonni* e della Libera Associazione Artigiani di Piacenza, nella persona del Presidente *sig. Emilio Piendivalle* e del suo vice-Presidente *Ferruccio Massari;*

e

la F.U.I.L.A. (Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento) aderente alla CISL, rappresentata dal suo Segretario Generale *cav. Silvio Ascari* e dai Segretari Nazionali *sigg.: Giuseppe Fossati, Maria Gherra* e *Carlo Faverio;* con la partecipazione dei seguenti signori in rappresentanza dei rispettivi Sindacati Provinciali F.U.I.L.A.: *on. Aurelio Colleoni, on. Nullo Biagi, Giuseppe Gualandris* di Bergamo; *on. Angelo Gitti* e *Giacomo Scaratti* di Brescia; *Giorgio Lunini, Fernando Seccaspina* ed *Elio Angelozzi* di Piacenza; *geom. Giovanni Guatelli, Angelo Fariselli* e *Bruno Concari* di Parma, *Michelangelo Lamera* di Torino; *Mario Bernabò* di Varese; *Mario Zenoni* e *Franco Manzella* di Milano; *Bertolini Roberto* di Cuneo; *Mario Morra* di Mantova; *Franco Castellani* di Verona; *Dani Pietro* e *Francesco Guidolin* di Vicenza;

la U.I.L.A. (Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento) aderente alla U.I.L., rappresentata dal suo Segretario *sig. Tullio Repetto,* assistito dal *sig. Carlo Scalvini* e dal *sig Mario Zuppiroli,* del Sindacato Provinciale dell'Abbigliamento di Milano;

si è stipulato

il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende che occupano più di 12 dipendenti, ivi inclusi gli apprendisti ed esclusi i familiari e per gli operai delle aziende stesse che attendono alla lavorazione e produzione dei bottoni ed articoli affini, escluse le lavorazioni e produzioni comunque già regolate da altri contratti collettivi di lavoro (bottoni metallici, di vetro, ecc.):

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO - VISITA MEDICA

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località e lo stabilimento in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla direzione dell'azienda i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia in possesso;

d) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro, nei casi di mancanza o di irregolarità di documenti di cui ai punti *c*) e *d*), è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità:

e) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al lavoro;

f) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi, ove l'azienda lo richieda;

g) eventuali documenti necessàri per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene, l'azienda, su richiesta dell'interessato, rilascerà ricevuta.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla azienda che lo impiega il proprio domicilio e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

Il datore di lavoro metterà una o più copie del presente contratto a disposizione della Commissione Interna e del Delegato di Impresa.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire, entro i cinque giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà all'operaio una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Una visita medica preventiva, allo scopo di accertare la integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla Direzione dell'azienda che si varrà all'uppo di un medico di sua fiducia.

Art. 2.

ASSUNZIONI E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936 n. 1720 relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro detto limite, che potrà, ove trattasi di operai specializzati, con atto scritto, d'accordo fra le parti, essere aumentato a 12 giornate favorative, sia la direzione dell'azienda come l'operaio assunto avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto a tutti gli effetti.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo dell'anzianità maturata a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO MINIMO DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai sarà regolata con accordo integrativo. Il trattamento salariale è disciplinato dal relativo accordo allegato, che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore percepisce la retribuzione contrattuale stabilita per la categoria alla quale, in base alle mansioni svolte, è stato assegnato, od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, in relazione alle esigenze dell'impresa, il lavoratore potrà temporaneamente essere adibito ad una mansione diversa purchè essa non comporti una diminuzione della retribuzione od una diminuzione sostanziale della di lui posizione.

Se l'azienda gli affida temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondergli il compenso stabilito per la categoria stessa.

Trascorsi tre mesi dal momento in cui gli sono state affidate mansioni superiori, il lavoratore acquisterà definitivamente la superiore qualifica ed il relativo maggiore trattamento salariale.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore cui vengano affidate mansioni pertinenti a categoria differente è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato con tali superiori mansioni.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25. In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della predetta Legge, il periodo di prova dell'apprendista non potrà eccedere la durata di tre settimane.

Per quanto concerne, in particolare, la durata dell'apprendistato e il trattamento retributivo degli apprendisti, si conviene quanto segue:

1) La durata dell'apprendistato è così fissata:

apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni (uomini e donne), durata due anni (quattro semestri);

apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni (uomini e donne), durata anni uno e mezzo (tre semestri);

apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni (uomini e donne), durata anni uno (due semestri).

2) Nell'ambito di ciascun semestre di apprendistato previsto per le rispettive età, la retribuzione degli apprendisti (uomini e donne) viene determinata secondo le percentuali sotto indicate, riferite ai minimi retributivi unificati dell'operaio qualificato, se uomo, o della seconda categoria, se donna, di corrispondente età:

a) apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni;
1° semestre 65 %;
2° semestre 75 %;
3° semestre 80 %;
4° semestre 85 %;

b) apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni:
1° semestre 70 %;
2° semestre 77 %;
3° semestre 85 %;

c) apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni:
1° semestre 70 %;
2° semestre 85 %.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'istituzione di corsi di istruzione professionale ed il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo copo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle Associazioni territoriali e Nazionali di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salve le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi e non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in sessanta ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello stabilimento. L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro e abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine e degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla Direzione dell'Azienda sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 9 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11.

ORARIO SETTIMANALE (pomeriggio del sabato)

Normalmente l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana non dovrà protrarsi oltre le ore 12.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al recupero in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro, decisa dall'azienda, per un periodo superiore ai 15 giorni, ove tale termine non sia prolungato in seguito ad accordi eventuali tra le organizzazioni locali, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato con il trattamento previsto per i licenziamenti compreso il periodo di preavviso.

In caso di interruzione, per qualsiasi causa, comprese le cause di forza maggiore, si farà luogo:

a) al pagamento della retribuzione conglobata e dell'indennità di contingenza per tutte le ore trascorse nello stabilimento, con facoltà da parte dell'azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali;

b) al pagamento del 60 % della retribuzione conglobata e del 50 % della contingenza per la prima giornata di interruzione nel caso che, pur non essendo trattenuti nello stabilimento gli operai non siano stati avvertiti a tempo utile, e cioè almeno nel corso della giornata precedente all'interruzione.

Nulla compete all'operaio che della interruzione sia stato avvertito tempestivamente.

Ferme le norme relative ai rimborsi che potranno essere richiesti alla Cassa Integrazione Salari.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattie, infortuni, gravidanza, puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge e per contratto.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per temporanee soste dell'attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei 30 giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno, salvo quanto stabilito dall'articolo regolante il pomeriggio del sabato.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentito dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo; mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

La prestazione di lavoro nei giorni di riposo, anche se in seguito a regolari turni periodici, darà diritto all'operaio, oltre al riposo compensativo settimanale di 24 ore consecutive, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativi;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno 1 gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo 29 giugno;
8) Assunzione - 15 agosto;
9) Ognissanti 1 novembre;
10) Concezione - 8 dicembre;
11) Natale 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del S. Patrono valgono le norme dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera *c*).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO - MAGGIORAZIONI

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori indicati nel 3° comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo, agli effetti delle maggiorazioni quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività e ricorrenze nazionali di cui all'art. 15.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali e festive sarà, a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:

Lavoro notturno non a turni avvicendati	10 %
Lavoro straordinario diurno	10 %
Lavoro straordinario notturno	18 %
Lavoro fest. senza riposo compensativo	20 %
Lavoro festivo con riposo compensativo	5 %
Lavoro notturno festivo straordinario	25 %

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto maggiorata per i cottimisti della percentuale di cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti a economia oppure a cottimo. Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 7 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 7 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffa in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di quattro mesi, alla condizione che per il periodo oltre il secondo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti, si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio-orario di due quindicine, determinato in base a quanto fissato dal comma 1° del paragrafo *b*) una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo, compiuto nello stesso periodo.

g) Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito nelle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

l) Qualunque contestazione non risolvibile nell'ambito aziendale in materia di cottimo riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo è rimessa all'esame di un Organo tecnico composto di un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro. Tale Organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto Organo tecnico è ammesso ricorso entro 15 giorni alle superiori Organizzazioni.

Norma transitoria.

Le tariffe di lavorazioni esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del comma *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 7 %.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE
CONTESTAZIONI E RECLAMI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta al lavoratore, a titolo di acconto,

una somma corrispondente, all'incirca al 90 % di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento che valga a sostituire la busta paga con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonché dei vari elementi componenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

Al lavoratore dovrà essere dato il modo di controllare nella quantità e nella qualità, il denaro formante la sua retribuzione. Controllato che egli l'abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che la Direzione dell'Azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Ove abbiasi contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio o di altra natura, dai quali risulti errato, a danno del lavoratore o dell'azienda, l'importo della retribuzione, potranno essere reciprocamente segnalati per il controllo e il successivo conguaglio, entro un anno a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidati alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattualmente prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

Nella ricorrenza del S. Natale l'azienda corrispo derà ai lavoratori, a titolo di gratifica, un compens la cui misura è determinata dalle organizzazioni co federali.

Attualmente tale misura corrisponde a duecento o di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fa to percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti si farà riferimento alla media retr buzione percepita nelle due quindicine o nelle quattr settimane immediatamente precedenti il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di la voro nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verr corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mes intero trascorso alle dipendenze dell'azienda. Le fr zioni di mese superiori a quindici giorni contano pe un mese intero. Sono escluse dal computo le frazio inferiori ai quindici giorni.

La retribuzione da prendere in esame è quella com plessiva che il lavoratore percepiva nel momento i cui cessò il rapporto.

Per i cottimisti vale la media della quindicina o dell quattro settimane precedenti nel modo indicato pi sopra.

Art. 22.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi cons cutivi presso l'azienda in cui è occupato, avrà diritt ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsion della retribuzione giornaliera globale di fatto perc pita, in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per gli aven anzianità da 1 a 8 anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a 104 ore) per gli aven anzianità da oltre 8 anni e fino ai 15 anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a 120 ore) per gli aven anzianità superiore ai 15 anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha m turato il diritto alle ferie spetterà il godimento dell ferie retribuite in ragione di un giorno (8 ore) per og mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto al ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritt alle ferie competerà il godimento di un giorno (ore di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal pr cedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie cui alle precedenti lettere *a*) e *b*) verrà corrispost agli operai l'equivalente indennità sostitutiva conte giata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente caratte continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatt in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto dell esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie e la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 15, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento dello stesso.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'Azienda è tenuta a usargli il trattamento previsto dall'art. 38, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In base al contratto interconfederale 31 maggio 1941 e aggiornamenti successivi ai quali è fatto esplicito richiamo, compete, al lavoratore che contragga matrimonio un permesso della durata di 8 giorni consecutivi, anche non lavorativi.

L'assegno che in tale occasione sarà anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, non sarà comunque inferiore a 56 ore di retribuzione globale di fatto.

Art. 24.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA OD INFORTUNIO

Fermo restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattie ed infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi 6 se non abbia raggiunto nell'azienda un'anzianità di 5 anni compiuti;

b) per un periodo di mesi otto ove l'anzianità predetta sia superiore ai cinque anni compiuti.

Trascorsi i termini anzidetti ove l'azienda proceda al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Se il lavoratore, trascorsi i termini massimi, indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto all'indennità di anzianità, quale gli sarebbe spettata in caso di licenziamento escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni il rapporto si intenderà sospeso.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio e gli eventuali periodi di sospensione indicati più sopra, si computano agli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia o di infortunio non si presenti al lavoro, entro 5 giorni dal termine stesso, sarà considerato dimissionario.

Per i tubercolotici assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia.

La conservazione del posto oltre i limiti stabiliti dal primo comma del presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA O PUERPERIO

Per il trattamento delle operaie in caso di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge in vigore.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D. L. del C.P.S. 13 settembre 1946 n. 303 ecc., che considera il rapporto stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti dell'indennità di anzianità il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato semprechè il lavoratore, ripreso il posto nell'azienda, a servizio militare compiuto, non si dimetta avanti che siano scaduti sei mesi dalla riassunzione.

Il richiamo alle armi non per fatto di leva, non risolve il rapporto di lavoro. Oltre alla conservazione del posto, il lavoratore usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto nel momento del richiamo.

Sia nel caso di chiamata alle armi per fatto di leva, come in caso di richiamo, il lavoratore che intenda riassumere il suo posto, dovrà presentarsi alla Direzione dell'Azienda entro un mese dal giorno in cui sarà stato dichiarato libero dall'Autorità Militare. Trascorso tale periodo l'operaio potrà essere ritenuto dimissionario, a meno che non giustifichi esaurientemente l'ulteriore periodo di assenza.

Art. 27.

DISCIPLINA O OBBLIGHI DISCIPLINARI

L'operaio lavora, nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati. Egli ha il dovere di eseguire con prontezza, con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite. La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art. 28.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati di Impresa si richiama la disciplina interconfederale in materia.

Art. 29.

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esiste e dove, comunque si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto e con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle Commissioni Interne.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 31.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il 2° giorno di assenza salvo caso di giustificato impedimento. L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 32.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 33.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali operaie, saranno concessi, perchè possano esercitare le loro funzioni presso gli organi predetti, dei brevi permessi, quando ciò sia richiesto per iscritto a cura degli stessi Enti e non esistano, per l'azienda, impedimenti di ordine tecnico.

L'appartenenza agli organi direttivi di cui sopra, la funzione esercitata e le variazioni successive dovranno essere comunicate alle aziende, per ogni lavoratore interessato, per tramite delle Associazioni industriali territoriali.

Art. 34.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE, DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa o negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga contestato durante il rapporto di lavoro oppure al momento della riconsegna, in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, l'operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, l'azienda dovrà rilasciargli un documento, che elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli od egli lasciasse il suo posto.

Per tali utensili l'operaio ha diritto ad una indennità di consumo.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento, nè assoggettarli a modifiche ed a trasformazioni non esplicitamente autorizzate.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni, anche in copia.

Art. 35.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che importa risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro, dovrà da questi essere subito contestato all'operaio che lo ha prodotto, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento. Qualora vi sia contestazione si seguirà la procedura prevista dall'art. 48 (reclami e controversie).

L'importo del risarcimento concordato verrà rimborsato mediante trattenute periodiche in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga non risulti ridotta in misura superiore al 12 % del suo importo complessivo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizini di legge in materia.

Art. 36.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organizzatori competenti relative alla tutela dell'igiene ed alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle

adibite a lavorazione producente polvere delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di areazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 37.

ABITI DI LAVORO

Il lavoratore deve essere provvisto del proprio indumento o abito da lavoro.

Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del 40 % alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la Direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta; successivamente presentandosi la necessità di rinnovarlo il lavoratore concorrerà in ragione del 40 % della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'Azienda rimane di proprietà di essa e non si potrà usare fuori dello stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 38.

TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 39.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore che, per disposizioni dell'azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento della residenza, avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sè ed i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, il lavoratore avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari a 200 ore di normale retribuzione se capo famiglia, e di 100 ore di normale retribuzione se non debbano seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'azienda mette a disposizione del lavoratore, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento, il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e sia perciò licenziato o rassegni le dimissioni ha diritto al trattamento previsto per i licenziamenti di cui all'art. 41.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova potrà essere comunicato in qualunque giornata della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione di lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso. Se l'operaio dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove allo scadere del periodo di preavviso, l'operaio fosse temporaneamente trattenuto dall'azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi del punto 4 dell'art. 44 (licenziamento per mancanze) all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° anno e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

Le misure dell'indennità di cui al comma 1° devono essere conteggiate per le anzianità maturate a partire dal 1° maggio 1949, mentre per le anzianità precedenti a tutto il 30 aprile 1949 saranno applicate le misure precedentemente in atto.

Per l'anzianità pregressa, e cioè per ogni anno di anzianità maturata a tutto il 30 aprile 1949 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella misura di:

a) 2 giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal 1° al 12° anno compiuto;

b) 3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno compiuto.

Le predette indennità saranno conteggiate in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto, più la indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, più gli incentivi ed i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime 4 settimane (o 2 quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 17.

ATTENZIONE:

I comma 4° e 5° del presente articolo, per le aziende rappresentate dalle Libere Associazioni Artigiane e delle loro Associazioni dipendenti, la data di anzianità pregressa è modificata al 1° gennaio 1956 anzichè 1° maggio 1949. (Vedi allegato accordo 7 ottobre 1955).

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 41 sarà parzialmete o integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nell'azienda nel modo e nelle misure indicato in appresso:

a) 35 % per l'anzianità compresa fra i due anni e i cinque anni;

b) 50 % fra i cinque anni e i 10 anni compiuti;

c) 75 % fra i 10 e i 12 anni compiuti;

d) integrale dopo i 12 anni compiuti.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettono per una delle cause sotto indicate:

1) per avere raggiunto il 60° anno se uomo e il 55° anno se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento sopra indicato, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, ed eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli ed ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità della infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri, e successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto un'obiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando la mancanza, anche se lieve, tenderà a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggior gravità o di recidività, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi lo inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, eseguisca lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per distrazione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi, oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto del l'orario.

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe, ove non sia rivendicato dall'impresa a titolo di risarcimento per danni constatati, dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali dell'azienda o in mancanza di queste, all'Istituto di Assicurazione Malattie Lavoratori.

3) La particolare gravità o la recidività delle mancanze, potrà infine determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meni gravi con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscono legittimo motivo di licenziamento con la perdita della indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, le mancanze di cui appresso:

a) Assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenza ripetuta per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie.

b) Abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti.

c) Litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti.

d) Condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato per azione non connessa col rapporto di lavoro.

e) In generale, la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe e sospensioni) o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante alla azienda.

4) Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esiste alcun danno rilevante e non sia intervenuta la autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dello stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda:

c) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato, non abbia nociuto alla disciplina della fabbrica;

e) in generale, quando la gravità della mancanza o dell'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto o risulti moralmente giustificata, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alla indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 45.

TRASFORMAZIONE TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva della Azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro e dai concordati interconfederali, esistente tra il datore di lavoro e i lavoratori alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata dal dissesto o fallimento o cessazione dell'attività dell'Azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro si intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 46.

LAVORI DISCONTINUI

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia, ad un orario di dieci ore od a quel maggior orario previsto dal 3° comma dell'art. 9 (orario di lavoro).

Tuttavia allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato oltre le 10 ore giornaliere, per gli operai in questione, deve essere adottato, come quota oraria della indennità di contingenza un ottavo della misura giornaliera dell'indennità stessa.

Restano ferme le condizioni migliori in atto.

Art. 47.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'Azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'Azienda e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

A prescindere dalle funzioni e dagli interventi delle Commissioni Interne o dei Delegati di Impresa, previsti dagli accordi interconfederali, i reclami e le controversie interessanti uno o più lavoratori saranno risolti nell'ambito aziendale secondo le norme stabilite dalla Direzione dell'Azienda e le vigenti consuetudini. Non intervenendo un accordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle rispettive Associazioni Territoriali per l'esperimento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo circa l'interpretazione e la pratica applicazione dei contratti di lavoro, saranno deferite alle Organizzazioni Sindacali in sede provinciale o in sede nazionale, a seconda della natura della controversia, per la loro definizione.

Art. 49.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 50.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 26 marzo 1956 ed avrà la validità per due anni.

Esso si intenderà automaticamente rinnovato, dopo la sua scadenza di anno in anno, qualora una delle parti non lo abbia disdettato con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

ACCORDO

ALLEGATO

L'anno 1956 addì 1° marzo, in Roma, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Sottosegretario di Stato *on. prof. Umberto Dalle Fave*, assistito dal Direttore Generale dei Rapporti di lavoro, *dott. Rosario Purpara* e dall'*avv. Giovanni Giacalone*, nonchè dal *dott. Mario De Luca* e dal *dott. G. Omodeo Zorini* dell'Ufficio Regionale del Lavoro di Milano

tra

il RAGGRUPPAMENTO NAZIONALE BOTTONIERI, rappresentato dal suo Presidente, *cav. uff. Mario Brambilla*, assistito dall'*avv. Giorgio Gagliardo*, con l'intervento: del *dott. Aldo Botti*, in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DI PIACENZA, del *dott. Giovanni Giacomino*, in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DI CUNEO, del *rag. Rizzieri Gualzetti*, in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DI BRESCIA, dall'*avv. Arrigo Leidi*, in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DI BERGAMO, del *sig. Luigi Zanzola*, in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI LOMBARDA; con la partecipazione dei seguenti Industriali: *sig. Aureggi Giovanni, sig.ra Sandra Cannara, sig. cavaliere Remo Maretti, sig. Asdrubale Pelucchi, sig. ragioniere Elio Scardi, sig. rag. Olindo Schiavio;*

la LEGA DELLE LIBERE ASSOCIAZIONI ARTIGIANE ITALIANE, rappresentata dal suo Presidente *Gaetano Alessandrini*, assistito dal *prof. Gabriele Maria Lanfredini*, Segretario Generale della stessa e dal *sig. Eugenio Freddi*, Dirigente dei Servizi Sindacali, dall'*avv. dott. professore Cesare Grassetti*, dall'*avv. Giuseppe Macrì*, dall'*avv. Giorgio Catala*, con la partecipazione dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ARTIGIANI DI BERGAMO, nella persona del *dott. Emilio Consonni* e della LIBERA ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DI PIACENZA nella persona del Presidente *sig. Emilio Piendivalle* e del suo Vice-Presidente *Ferruccio Massari;*

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA dell'ARTIGIANATO rappresentata per il Comitato di Presidenza dal Compresidente *comm. Luigi Rufi* e per delega dal *dott. Ulderico Gasparri;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario Generale *cav. Silvio Ascari* e dai segretari Nazionali Sigg.: *Giuseppe Fossati, Maria Gherra* e *Carlo Faverio;* con la partecipazione dei seguenti Signori in rappresentanza dei rispettivi Sindacati Provinciali F.U.I.L.A.: *on. Aurelio Colleoni, on. Nullo Biagi, Giuseppe Gualandris* di Bergamo; *on. Angelo Gitti* e *Giacomo Scaratti* di Brescia; *Giorgio Lunini, Fernando Seccaspina* ed *Elio Angelozzi* di Piacenza; *geom. Giovanni Guatelli, Angelo Fariselli* e *Bruno Concari* di Parma; *Michelangelo Lamera* di Torino; *Mario Bernabò* di Varese; *Mario Zenoni* e *Franco Manzella* di Milano; *Bertolini Roberto* di Cuneo; *Mario Morra* di Mantova; *Franco Castellani* di Verona; *Dani Piero* e *Francesco Guidolin* di Vicenza;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.) aderente alla U.I.L. rappresentata dal suo Segretario *sig. Tullio Repetto*, assistito dal *sig. Carlo Scalvini* e dal sig. *Mario Zuppiroli*, del Sindacato Provinciale dell'Abbigliamento di Milano;

richiamato il verbale del 4 ottobre 1955 redatto in sede di Ufficio Regionale del Lavoro e M. O. di Milano,

premesso

chè le parti si danno atto che con la stipulazione del presente accordo non hanno inteso apportare riduzioni ai lavoratori che godono di un trattamento di miglior favore,

convengono quanto segue:

Art. 1.

a) Le retribuzioni minime contrattuali dei lavoratori dipendenti dalle aziende addette alla lavorazione e produzione dei bottoni ed affini sono quelle previste dagli accordi interconfederali sul conglobamento del 12 giugno 1954 e 28 luglio 1954 per il gruppo merceologico B.

b) Per le Provincie di Bergamo e di Brescia in via eccezionale, saranno applicate le retribuzioni previste per la quinta zona territoriale dei suddetti accordi di cui alla lettera *a*), con la espressa volontà delle parti di non compromettere le posizioni in ordine alla provvisorietà o meno dell'incasellamento in quinta zona delle Provincie di Bergamo e di Brescia.

c) In aggiunta alle suddette retribuzioni conglobate sarà corrisposta la indennità di contingenza per la parte non congrobata secondo l'accordo 12 giugno 1954 e 28 luglio 1954, con le variazioni derivanti dall'accordo sulla scala mobile.

Art. 2.

a) Per le Aziende non aderenti alla Confederazione Generale Italiana dell'Industria e che, pertanto, non applicano gli accordi interconfederali dianzi richiamati, le retribuzioni minime contrattuali dei lavoratori sono pari all'importo delle retribuzioni conglobate di cui all'art. 1°, lettera *a*) e *b*) del presente accordo, maggiorate dell'importo delle indennità di contingenza attualmente in atto di cui all'art. 1°, lettera *c*).

b) In caso di successive variazioni dell'indennità di contingenza, le retribuzioni delle aziende non aderenti alla Confederazione Generale Italiana dell'Industria saranno in proporzione modificate con decorrenza dalla data di variazione della indennità di contingenza.

Art. 3.

Per le aziende aventi fino a 12 (dodici) dipendenti, ivi compresi gli apprendisti, esclusi i familiari di cui alla legge 29 aprile 1949 n. 264, le retribuzioni globali di cui agli articoli 1° e 2° del presente accordo avranno uno scarto in meno del 10,75% (dieci e settantacinque per cento).

ALLEGATO

Addì 7 del mese di ottobre dell'anno 1955, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di Milano, sotto la presidenza del Direttore dell'Ufficio stesso *dott. Mario De Luca,* in sede di trattative per la stipulazione del Contratto Nazionale di Lavoro per gli addetti ad aziende bottoniere con un numero di dipendenti superiori ai 12:

presenti

il Raggruppamento Nazionale Bottonieri;

le Associazioni Industriali di Bergamo, Brescia, Piacenza e Milano;

la Confederazione Generale Italiana dell'Artigianato;

la Confederazione Nazionale dell'Artigianato Italiano

tra

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario Nazionale *cav. Silvio Ascari;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal *sig. Carlo Scalvini;*

e

la LEGA DELLE LIBERE ASSOCIAZIONI ARTIGIANE ITALIANE, rappresentata per delega dal suo Presidente *sig. Gaetano Alessandrini,* assistito dal Segretario generale *sig. Gabriele Maria Lanfredini* e dal dirigente dei servizi sindacali *sig. Eugenio Freddi;*

premesso

che il Contratto Nazionale di Lavoro di categoria del 24 maggio 1949 è stato stipulato con le sole Associazioni Industriali ed il Raggruppamento Bottonieri;

si conviene che

i comma 4° e 5° dell'art. 41 dello stipulando Contratto Nazionale di Lavoro in questione, relativi alla anzianità pregressa, non si applicheranno alle aziende rappresentate dalla Lega delle Libere Associazioni Artigiane Italiane e delle dipendenti Associazioni Artigiane, le quali continueranno ad osservare il precedente trattamento, fermo restando le eventuali condizioni di miglior favore.

Visti il contratto e gli allegati che precedono
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

UMBERTO PETTINARI, *direttore* RAFFAELE SANTI, *gerente*

(1151376) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.